ONTARIO
HUMAN RIGHTS
COMMISSION

POLICY ON SCHOLARSHIPS AND AWARDS

ISBN: 0-7778-7171-8
Approved by the Commission: July 8, 1997

Available in various formats: IBM compatible computer disk, audio tape, large print
Also available on Internet: http://www.ohrc.on.ca
Disponible en français

PLEASE NOTE

This guide reflects the Commission's interpretation of the *Ontario Human Rights Code* provisions and should be read in conjunction with the specific provisions of the *Code*. Any questions should be directed to the staff of the Ontario Human Rights Commission.

POLICY ON SCHOLARSHIPS AND AWARDS

1. INTRODUCTION

The Ontario *Human Rights Code* (the "*Code*") states that it is public policy in Ontario to recognize the inherent dignity and worth of every person and to provide for equal rights and opportunities without discrimination. The provisions of the *Code* are aimed at creating a climate of understanding and mutual respect for the dignity and worth of each person so that each person feels a part of the community and feels able to contribute to the community.

This policy deals with scholarships or other forms of awards or grants that are available only on a limited basis to individuals who are identified by a ground set out in the *Code*. These grounds include race, sex, colour, religion, age and ethnic origin, to name a few. These types of scholarships or awards are called "exclusionary" because only certain individuals can apply for them, while others, who do not share the same characteristics, are excluded.

This policy provides information to potential applicants, sponsoring organizations and educational institutions about how the *Code* applies to exclusionary scholarships and awards. It should be noted that this policy applies whether the organization or body conferring the scholarship or award is public or private. It also applies to trusts and other entities that may be required to act on the instructions or directions of a third party, such as a trust settlor or other benefactor.

2. EQUALITY

Section 1 of the *Code* provides that every person has a right to equal treatment with respect to services, goods and facilities, without discrimination because of race, ancestry, place of origin, colour, ethnic origin, citizenship, creed, sex, sexual orientation, age, marital status, family status or handicap. Education and access to educational facilities are "services" under *Code*. Obviously, the means to access those services are directly or

indirectly related to education. As well, scholarships and awards are significant for reasons other than monetary value alone. Recipients of scholarships or awards have benefits in employment and access to post-graduate training. If a person is unable even to compete for the assistance that leads to these benefits, he or she is placed at a significant disadvantage.

Criteria such as race, ancestry, place of origin, colour, ethnic origin, citizenship, creed, sex, sexual orientation, age, marital status, family status, handicap, *etc.* should not be the basis for deciding who gets a scholarship, unless particular exceptions apply. As late as 1990, the Ontario Court of Appeal examined a scholarship based on explicitly racist criteria.

The *Canada Trust* case involved a scholarship that was restricted to Protestant "Christians of the White race". According to the trust document, the person who had set up the trust believed that "the White race is, as a whole, best qualified by nature to be entrusted with the development of civilization and the general progress of the world ..." The Court of Appeal's response to this trust is worth reproducing:

To say that a trust premised on these notions of racism and religious superiority contravenes contemporary public policy is to [state] the obvious. The concept that any one race or any one religion is intrinsically better than any other is patently at variance with the democratic principles governing our pluralistic society, in which equality rights are constitutionally guaranteed, and in which the multicultural heritage of Canadians is preserved and enhanced.

Public awareness of human rights issues and sensitivity to their social impact have developed considerably in recent years: legitimate concerns are raised when one group is promoted at the expense of another, or when advantages for some simply reinforce disadvantages for others. Many universities and colleges refuse to administer awards

that are restricted to persons of a particular ethnic origin. Benefactors have, in some cases, changed their eligibility criteria so that awards are now granted according to merit, ability or potential. For example, it is preferable for a scholarship or other award to be restricted to persons wishing to pursue Italian studies rather than to a person of Italian origin.

For these reasons, the Ontario Human Rights Commission takes the position that scholarships and awards should be based on factors such as merit, personal financial need, course specialisation, or recognition for special contributions to academic or extracurricular life. Exclusionary scholarships or awards, on the other hand, use discriminatory criteria to assess eligibility. These criteria affect access to educational opportunities, directly or indirectly. Scholarships or awards that designate a specific minority or ethnic group infringe the *Code*, unless they qualify as a "special program" that is designed to relieve economic hardship or disadvantage, or designed to achieve equality of opportunity. Section 14 of the *Code* is discussed below

3. EXCEPTIONS

"Discrimination" in human rights law does not simply mean treating someone differently. In human rights law, it means treating someone differently because of personal characteristics that are based on the grounds set out in the *Code*. The *Code* will apply, therefore, where the treatment is based on these characteristics and has the effect of imposing burdens or disadvantages on one group that are not imposed on others, or that limits or withholds opportunities and benefits. Seen from this standpoint, equality of opportunity operates to permit certain forms of differential treatment if the impact and intent is to remove those burdens or disadvantages. Temporary measures therefore may be necessary or desirable to assist persons that have been subjected to disadvantage or hardship. These measures are called "special programs".

a. Special Programs

The *Code* allows for a special program that creates a preference or advantage, even though it is based on grounds that are set out in the *Code*. Section 14 allows programs designed to:

- relieve hardship or economic disadvantage;
- assist disadvantaged persons or groups to achieve or attempt to achieve equal opportunity, or
- help eliminate the infringement of rights that are protected under the *Code*.

The Commission is of the view that for section 14 to apply, the underlying basis for the program should be related to a ground set out in the *Code*. For example, section 14 will not apply to members of a group who share a political affiliation, even if they have been subject to hardship, because political views are not covered by the *Code*.

Scholarships or awards should only be exclusionary if hardship or economic disadvantage is linked to the ground selected as a criterion for eligibility. It should also be clear that the special program is designed to relieve that hardship or disadvantage. Some scholarships are restricted to members of particular groups on the erroneous assumption that the group's members are disadvantaged. For example, scholarships awarded to "mature students" are sometimes awarded to persons more than 25 years of age, a group that does not share a pattern of economic hardship or historical disadvantage. Different levels of financial needs may exist across a group that may not be demonstrably linked to age, marital status or other grounds that are assumed to apply.

The Commission has *Guidelines on Special Programs*, that should be referred to in the event that a person wishes to set up or administer a scholarship or award on an exclusionary basis. In brief, the special program should state clearly:

- why the identified persons or groups are considered to be experiencing hardship, economic disadvantage or discrimination;

- how the proposed measures will relieve the hardship, economic disadvantage, or discrimination, that is, how the target groups will be assisted;
- that the program is for a specific period of time and is of a temporary nature

If a scholarship or award is a valid special program, that is, if it meets the criteria set out in the *Code* and in the Commission's *Guidelines on Special Programs*, it will not be found to be contrary to the *Code*. Scholarships and awards are assessed on a case by case basis.

In the light of the direction from the Court of Appeal in the *Canada Trust* case, educational institutions may prefer to consider the impact of scholarship restrictions on overall equality. Universities that offer a number of scholarships are encouraged to attempt to achieve an overall balance so that disadvantaged groups have reasonable access to educational services.

Example: If a particular program has a number of scholarships for women, and none for persons with a disability, the university may wish to try to attract a benefactor for the latter group, or may establish an award from its own resources.

b. Canadian Citizenship or Permanent Residence Status

Subsection 16(2) provides an exception to the *Code* by permitting a requirement, qualification or consideration to be adopted for the purpose of fostering and developing participation in cultural, educational, trade union or athletic activities by Canadian citizens or persons lawfully admitted to Canada for permanent residence. This means that citizenship or permanent residence may be a requirement for a scholarship or award. However, it must be adopted for the purpose of "fostering and developing participation" in educational and other activities that are set out in the *Code*. (See the *Code* sections listed at the end of this document).

c. Special Interest Organizations (section 18)

This section is in response to inquiries from universities as to whether section 18 of the ***Code*** applies and whether it allows exclusionary scholarships or awards.

Section 18 of the ***Code*** allows a religious, philanthropic, educational, fraternal or social institution or organization, which primarily serves the interests of a particular group, to restrict membership or participation to members of that group. Provided that an organization comes within section 18, it will be able to restrict eligibility for scholarships and awards only if the recipient is a member or a participant. Simply being awarded a scholarship does not mean that the recipient is necessarily a member of the special interest organization.

Example: A fraternal association that offers an open scholarship for boys would only be protected from a challenge under the *Code*, if the fraternity primarily serves the interests of boys and if membership and participation in the fraternity is linked to receipt of the scholarship.

Example: A Roman Catholic institution may seek to restrict awards for divinity studies to Roman Catholics who intend to study for the priesthood. Similarly, a Jewish Hebrew school may declare that only Jewish students are eligible for enrolment in that school which may also may designate scholarships or other financial awards strictly for Jewish applicants.

Scholarships as an Employment Benefit (subsection 24 (1)(d))

Financial assistance in the form of scholarships or awards offered by employers to employees and their families are a form of assistance that provides advancement or benefits to eligible individuals. The *Code* allows this form of assistance, although it is limited to persons who are identified by their family or marital status. It is the Commission's view that educational subsidies offered to employees and their families are acceptable as a legitimate form of exclusionary benefit related to employment.

4. SUMMARY

A scholarship or award is an advantage or benefit to persons seeking employment or access to further education and training. For this reason, scholarships and other academic awards result in a benefit to some students, while excluding others who may be historically disadvantaged. Therefore, scholarships that restrict eligibility on the basis of prohibited grounds in the *Code* are not permissible unless the award:

- qualifies as a special program pursuant to subsection 14(1); or
- is restricted to Canadian citizens or permanent residents if the scholarship is for the purpose of

- fostering and developing participating in educational or other activities set out in subsection 16 (2) of the *Code*, or
- is awarded by a religious, philanthropic, educational, fraternal or social institution or organization, to a member (section 18); or
- is an employment benefit to employees and their families (section 24 (1)(d)).

FOR FURTHER INFORMATION

For more information about the Ontario Human Rights Commission or this policy statement, please call 1-800 387-9080 (toll free) or in Toronto at (416) 326-9511 (TTD (416) 314-4535), during regular office hours from Monday to Friday. You can also visit our web site at www.ohrc.on.ca.

If a Human Rights Complaint is Made Against You

1. If the Commission receives a complaint against you, Commission staff will contact you to discuss the matter.
2. Commission staff will explain how the *Code* applies to the situation and how the complaint procedure works. Commission staff will work with you and the person making the complaint to try and resolve the concerns. The Commission also offers mediation services.
3. If the concerns cannot be resolved and mediation is not successful, the complaint may proceed to the investigation stage.
4. You can ask the Commission not to deal with the complaint under section 34 of the *Code* if:

a. another Ontario law would be better suited to deal with the situation, such as the *Labour Relations Act*;
b. you believe that the person making the complaint has no reasonable basis to support a claim of discrimination, or that the complaint is in bad faith, or that a remedy has already been obtained by the complainant somewhere else;
c. the matter is outside the Commission's legal authority;
d. the person making the complaint waited longer than 6 months from the last incident of discrimination to file a complaint.

- The Commission is neutral and does not take sides in the complaint. Commission staff will assist you with questions about the complaint procedure. However, if you require legal representation or advice, please contact a lawyer.

If You Have a Human Rights Complaint

1. If you have a human rights complaint, you may contact the general inquiries line at 1-800-387-9080 or in Toronto at (416) 326-9511 from Monday to Friday during office hours. A Commission staff person will tell you if your concerns are covered by the *Ontario Human Rights Code* (the "*Code*").
2. Commission staff will explain how the *Code* applies to your situation and how the complaint procedure works. Commission staff will work with you and the other party to resolve the concerns. The Commission also offers mediation services.
3. If you want the Commission to address your concerns, you should file a complaint within 6 months from the last incident of discrimination. This time limit is set out in section 34 of the *Code*.
4. "Filing a complaint" means that you have completed the Commission's complaint form and provided all requested details. You must have signed, dated and returned the form to the Commission.
5. When you file a complaint, Commission staff will work with you and the person/company you have filed against, to try and resolve the complaint through mediation.
6. The Commission may consider not to deal with a complaint under section 34 if:

a. another Ontario law would be better suited to deal with the situation, such as the *Labour Relations Act*;
b. you have no reasonable basis to support a claim of discrimination, or that you have made the complaint in bad faith, or that you have already obtained a remedy somewhere else;
c. the matter is outside the Commission's legal authority;
d. you have waited longer than 6 months from the last incident of discrimination to file a complaint.

- The Commission is neutral and does not take sides in the complaint. Commission staff will assist you with questions about the complaint procedure. However, if you require legal advice, please contact a lawyer.

RELEVANT SECTIONS OF THE CODE

- Every person has a right to equal treatment with respect to services, goods and facilities, without discrimination because of race, ancestry, place of origin, colour, ethnic origin, citizenship, creed, sex, sexual orientation, age, marital status, family status or handicap.

- No person shall infringe or do, directly or indirectly, anything that infringes a right under this Part.

14.(1) A right under Part I is not infringed by the implementation of a special program designed to relieve hardship or economic disadvantage or to assist disadvantaged persons or groups to achieve or attempt to achieve equal opportunity or that is likely to contribute to the elimination of the infringement of rights under Part I.

16.(2) A right under Part I to non-discrimination because of citizenship is not infringed where Canadian citizenship or lawful admission to Canada for permanent residence is a requirement, qualification or consideration adopted for the purpose of fostering and developing participation in cultural, educational, trade union or athletic activities by Canadian citizens or persons lawfully admitted to Canada for permanent residence.

18.The rights under Part I to equal treatment with respect to services and facilities, with or without accommodation, is not infringed where membership or participation in a religious, philanthropic, educational, fraternal or social institution or organization that is primarily engaged in serving the interests of persons identified by a prohibited ground of discrimination is restricted to persons who are similarly identified.

24. (1) The right under section 5 to equal treatment with respect to employment is not infringed where,

(d) an employer grants or withholds employment or advancement in employment to a person who is the spouse, child or parent of the employer or an employee.

Commission ontarienne des droits de la personne

LA POLITIQUE RELATIVE AUX BOURSES D'ÉTUDES

ISBN: 0-7778-7172-6
Date d'approbation par la Commission : le 8 juillet 1997
Disponible sur disquette compatible IBM, sur bande sonore ou en gros caractères
Disponible sur l'Internet au site : http ://www.ohrc.on.ca
Available in English

REMARQUE

Ce document présente les dispositions du *Code des droits de la personne* de l'Ontario, telles que les interprète la Commission. Il convient donc de le lire en se référant aux dispositions précises du *Code*. Veuillez adresser les questions concernant ce document au personnel de la Commission ontarienne des droits de la personne.

LA POLITIQUE RELATIVE AUX BOURSES D'ÉTUDES

1. INTRODUCTION

Le ***Code des droits de la personne*** de l'Ontario (le «***Code***») rappelle que l'Ontario a pour principe de reconnaître la dignité et la valeur de toute personne et d'assurer à tous les mêmes droits et les mêmes chances, sans discrimination. Les dispositions du ***Code*** visent à créer un climat de compréhension et de respect mutuel de la dignité et de la valeur de toute personne, de façon que chacun se sente partie intégrante de la collectivité et apte à contribuer pleinement à celle-ci.

La politique exposée ici traite des bourses d'études (subventions, récompenses etc.) qui ne sont offertes qu'à des personnes identifiées par un motif illicite de discrimination énoncé dans le ***Code***, entre autres la race, le sexe, la couleur, la religion, l'âge et l'origine ethnique. Ces types de bourses sont «restrictives» puisque certaines personnes peuvent y avoir droit, tandis que d'autres, qui ne partagent pas les mêmes caractéristiques, n'ont aucune chance de les obtenir.

Ce document vise à renseigner les personnes susceptibles de faire une demande pour obtenir une telle bourse, les personnes ou organismes qui les financent et les établissements d'enseignement qui les décernent sur les dispositions du ***Code*** qui s'appliquent à ce type d'aide financière. Il convient de noter que cette politique est valable pour les bourses d'études financées ou décernées par des organismes et établissements aussi bien publics que privés, de même que pour les compagnies de fiducie et autres entités tenues de suivre les instructions ou d'exécuter les vœux d'un bienfaiteur ou d'une bienfaitrice, constituante ou constituant d'une fiducie ou autre.

2. L'ÉGALITÉ

L'article 1 du ***Code*** dit que toute personne a droit à un traitement égal en matière de services, de biens ou d'installations, sans discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap. L'éducation et l'accès aux établissements d'enseignement sont des «services» au sens du ***Code***. De toute évidence, les ressources nécessaires pour accéder à ces services sont directement ou indirectement liées à l'éducation. Les bourses d'études ont une valeur autre que monétaire, puisque les personnes qui les obtiennent peuvent plus facilement entreprendre des études supérieures et trouver un emploi ou obtenir de l'avancement. Les personnes qui ne peuvent dès le départ pas se mesurer à d'autres pour tenter d'obtenir l'aide qui mène à ces avantages sont nettement défavorisées.

La décision de décerner une bourse à quelqu'un ne devrait jamais être basée sur des critères tels que la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, l'âge, l'état matrimonial, l'état familial, un handicap etc., sauf rares exceptions. En 1990 encore, la Cour d'appel de l'Ontario s'est penchée sur le cas d'une bourse basée sur des critères explicitement racistes, dans une affaire concernant Canada Trust.

La bourse en question était réservée à des «personnes protestantes de race blanche». D'après l'acte de fiducie, la personne qui avait constitué celle-ci était convaincue que [TRADUCTION] «la race blanche est, dans l'ensemble et par nature, la mieux qualifiée pour être chargée du développement de la civilisation et du progrès à l'échelle mondiale...»

L'avis donné par la Cour d'appel à cet égard mérite d'être souligné :

[TRADUCTION]

Il va sans dire qu'une fiducie basée sur de tels critères de supériorité raciale et religieuse est contraire à l'ordre public actuel. L'idée qu'une race ou une religion particulière est intrinsèquement meilleure que toutes les autres est diamétralement opposée aux principes démographiques régissant notre société pluraliste, qui offre une garantie constitutionnelle des droits à l'égalité et qui non seulement protège, mais met en valeur les antécédents multiculturels de tous ses membres.

Le public est depuis quelques années devenu plus sensible à tout ce qui touche les droits de la personne et leur importance au niveau de la vie en société : des voix se lèvent à juste titre pour protester lorsqu'un groupe de personnes est favorisé aux dépens d'un autre, ou lorsque les bienfaits accordés aux uns ne font que renforcer les désavantages auxquels d'autres sont confrontés. Bon nombre d'universités et de collèges refusent d'accorder des bourses réservées à des personnes d'une certaine origine ethnique. Les bienfaitrices ou bienfaiteurs ont parfois changé les critères d'admissibilité aux bourses qu'ils ont constituées de sorte à ce que leur remise soit à l'avenir basée sur le mérite, les capacités ou le potentiel des récipiendaires. Il est par exemple préférable de limiter l'admissibilité à une bourse aux personnes qui désirent suivre des études d'italien ou des études sur l'Italie, plutôt qu'aux personnes d'origine italienne.

C'est pourquoi la Commission ontarienne des droits de la personne a adopté la position que l'octroi de bourses d'études devrait toujours être fondé sur des facteurs tels que le mérite, les besoins financiers ou la spécialisation des récipiendaires, ou encore leur contribution exceptionnelle à la vie de leur établissement d'enseignement ou de la collectivité. Or, les bourses restrictives sont basées sur des critères discriminatoires qui, directement ou indirectement, influent sur l'accès aux possibilités d'études. Les bourses réservées à un groupe minoritaire ou ethnique particulier sont contraires au***Code***, à moins qu'elles ne constituent un programme spécial au sens de l'article 14, autrement dit un programme destiné à alléger un préjudice ou un désavantage économique ou à aider des personnes ou des groupes défavorisés à jouir de chances égales. L'article 14 est discuté plus en détails un peu plus loin.

3. LES EXCEPTIONS

En matière de droits de la personne, faire de la «discrimination» envers quelqu'un ne signifie pas seulement traiter cette personne différemment des autres, mais la traiter différemment à cause de certaines caractéristiques personnelles correspondant aux motifs de discrimination interdits par le ***Code***. Le ***Code*** s'applique donc à tout traitement fondé sur ces caractéristiques qui se traduit pour un groupe de personnes et pas d'autres par l'imposition de certains fardeaux ou désavantages ou par la limitation ou l'exclusion de l'égalité des chances ou de quelque avantage que ce soit. Vu sous cet angle, la recherche de l'égalité des chances peut avoir pour effet d'autoriser certaines formes de traitement différentiel, si l'intention et le résultat de ce traitement sont de supprimer ces fardeaux ou désavantages. Il peut donc s'avérer nécessaire ou souhaitable de prendre de façon temporaire des mesures visant à venir en aide aux personnes qui ont subi un préjudice ou un désavantage. Ce sont ces mesures que l'on appelle des «programmes spéciaux».

a. Les programmes spéciaux

Le ***Code*** autorise l'adoption d'un programme spécial qui crée une préférence ou un avantage pour des personnes identifiées par un motif illicite de discrimination, à condition que ce programme vise l'un des objectifs suivants :

alléger un préjudice ou un désavantage économique,
aider des personnes ou des groupes défavorisés à jouir ou essayer de jouir de chances égales,
favoriser l'élimination d'une atteinte à des droits reconnus dans le ***Code.***

La Commission estime que l'article 14 ne peut s'appliquer qu'aux programmes liés à un motif illicite de discrimination énoncé dans le ***Code*** De ce fait, l'article 14 ne pourra par exemple pas s'appliquer aux programmes visant à venir en aide à un groupe de personnes dont la caractéristique commune est leur appartenance politique, même si ces personnes ont subi un préjudice, étant donné que l'appartenance politique n'est pas un motif illicite de discrimination énoncé dans le ***Code***.

Les seules circonstances dans lesquelles une bourse d'études peut être restrictive sont celles où il peut être établi de façon claire que les personnes auxquelles elle est réservée subissent effectivement un préjudice ou un désavantage économique que la bourse cherche à alléger. Il arrive en effet que des bourses soient réservées à un groupe de personnes dont il est supposé, à tort, qu'elles sont défavorisées. C'est le cas par exemple des bourses pour «étudiantes et étudiants adultes» réservées aux personnes de plus de 25 ans, qui dans l'ensemble ne constituent pourtant pas un groupe démographique traditionnellement défavorisé sur le plan économique. Les membres d'un groupe particulier peuvent avoir différents besoins financiers qui n'ont manifestement rien à voir avec leur âge, leur état matrimonial ou d'autres motifs qui sont supposés s'appliquer.

Les personnes désireuses d'établir ou d'administrer une bourse d'études restrictive sont invitées à se référer aux *Directives pour les programmes spéciaux* publiées par la Commission. Essentiellement, une bourse d'études restrictive qui constitue un programme spécial doit énoncer très clairement :

les raisons qui permettent de penser que les personnes ou groupes auxquels elle est réservée subissent un préjudice, un désavantage économique ou une forme de discrimination quelconque;
de quelle manière la bourse permettra de contrer ce préjudice, ce désavantage économique ou cette discrimination, autrement dit, en quoi elle aidera les personnes auxquelles elle est réservée;
le fait que la remise de cette bourse ne se fera que pendant une durée déterminée, donc de façon temporaire.

Les bourses d'études reconnues comme étant un programme spécial valable, autrement dit qui respectent les critères établis dans le***Code*** et dans les *Directives pour les programmes spéciaux* publiées par la Commission, ne sont pas contraires au ***Code.*** Chaque bourse sera évaluée au cas par cas.

Suite à la décision rendue par la Cour d'appel de l'Ontario dans l'affaire concernant Canada Trust, les établissements d'enseignement ont sans doute intérêt à tenir compte des retombées d'une bourse restrictive sur l'égalité des chances globale de leurs étudiantes et étudiants. Il est en particulier conseillé aux universités amenées à décerner un nombre élevé de bourses de s'efforcer de trouver un certain équilibre parmi celles-ci de sorte à offrir à l'ensemble des groupes défavorisés des possibilités raisonnables d'accès aux études.

Exemple : Supposons que plusieurs bourses soient offertes aux femmes inscrites à un programme d'études particulier, mais pas une seule aux personnes handicapées. L'université ferait bien dans ce cas de rechercher une bienfaitrice ou un bienfaiteur prêt à offrir une telle bourse ou d'en établir une à partir de ses propres fonds.

b. La citoyenneté canadienne ou la qualité de résident permanent

Le paragraphe 16(2) du ***Code*** prévoit une exception à son application en ce sens qu'il autorise l'adoption d'une exigence, d'une qualité requise ou d'une considération visant à favoriser et à développer la participation de citoyens canadiens ou de personnes légalement admises au Canada à titre de résidents permanents à des activités culturelles, éducatives, syndicales ou sportives. Cela signifie donc qu'une bourse d'études peut être réservée aux personnes qui ont la citoyenneté canadienne ou qui sont autorisées à résider au Canada de façon permanente, à condition toutefois qu'elle vise « à favoriser et à développer la participation» à des activités culturelles ou autres énoncées dans le***Code***. (Voir les

dispositions pertinentes du ***Code*** à la fin de ce document.)

c. Les groupements sélectifs (article 18)

Voici quelques précisions concernant l'application de l'article 18 et en particulier la question de savoir s'il autorise les bourses d'études restrictives en réponse aux nombreuses demandes de renseignements que la Commission reçoit à cet égard, principalement des universités.

L'article 18 du ***Code*** autorise un organisme ou un groupement religieux, philanthropique, éducatif, de secours mutuel ou social dont le principal objectif est de servir les intérêts de personnes identifiées par un motif illicite de discrimination à n'accepter que des personnes ainsi identifiées comme membres ou participants. Les organismes ou groupements au sens de l'article 18 peuvent donc limiter l'admissibilité aux bourses d'études qu'ils offrent, mais uniquement à leurs membres ou participants. Il ne suffit pas qu'une personne obtienne une bourse d'un tel groupement sélectif pour qu'elle soit nécessairement considérée en être membre ou participer à ses activités.

Exemple : Une bourse offerte par un organisme de secours mutuel à des garçons ne sera compatible avec le ***Code*** que si l'organisme en question a pour principal objectif de servir les intérêts de garçons et si la bourse est offerte uniquement à des garçons qui sont déjà membres de cet organisme ou qui participent à ses activités.

Exemple : Une institution catholique peut très bien mettre sur pied une bourse réservée aux personnes catholiques qui veulent se préparer à la prêtrise. Pareillement, une école juive peut n'admettre que des personne juives et mettre sur pied des bourses réservées à des étudiantes et étudiants juifs.

d. Les bourses d'études comme avantage rattaché à l'emploi (alinéa 24(1) (d))

L'aide financière que certains employeurs accordent à leurs employés ou aux membres de leur famille sous forme de bourses d'études sont une aide qui procure un avantage ou des possibilités de promotion à un groupe restreint de personnes. Le ***Code*** autorise cette forme d'aide, bien qu'elle soit réservée à des personnes identifiées par leur état familial ou matrimonial. La Commission estime que les bourses d'études que les employeurs offrent à leurs employés et aux membres de leur famille sont acceptables en tant qu'avantage restrictif rattaché à l'emploi.

4. RÉSUMÉ

Le fait d'obtenir ou d'avoir obtenu une bourse d'études constitue un avantage pour les personnes qui veulent poursuivre leurs études ou trouver un emploi. Les bourses d'études placent leurs récipiendaires dans une situation avantageuse, alors qu'elles excluent d'autres personnes, dont certaines sont déjà traditionnellement défavorisées. Une bourse réservée aux personnes identifiées par un motif illicite de discrimination énoncé dans le ***Code*** est donc interdite, à moins de remplir l'une des conditions suivantes :

la bourse constitue un programme spécial conformément au paragraphe 14(1);
la bourse est réservée aux personnes qui ont la citoyenneté canadienne ou qui ont été légalement admises au Canada à titre de résidents permanents, dans la mesure où elle vise « à favoriser et à développer la participation» à des activités culturelles ou autres énoncées au paragraphe 16(2) du ***Code***;
la bourse est décernée par un organisme ou un groupement religieux, philanthropique, éducatif, de secours mutuel ou social à quelqu'un parmi ses membres ou les personnes qui participent à ses activités (article 18);
la bourse est un avantage qu'un employeur offre à ses employés ou aux membres de leur famille (alinéa 24(1) d).

RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

Si vous désirez obtenir de plus amples renseignements sur la Commission ou sur cet énoncé de politique, n'hésitez pas à communiquer avec notre numéro générale d'information 1-800-387-9080 ou à Toronto le (416) 326-9511 (ATS : (416) 314-4535), du lundi au vendredi, aux heures normales de bureau. Vous

pouvez aussi visiter notre site Web au www.ohrc.on.ca.

SI VOUS FAITES L'OBJET D'UNE PLAINTE AUX TERMES DU *CODE DES DROITS DE LA PERSONNE*

1. Si la Commission est saisie d'une plainte contre vous, une ou un membre du personnel de la Commission prendra contact avec vous pour discuter de l'affaire.

2. Le membre du personnel de la Commission vous expliquera de quelle façon le *Code* s'applique à la situation et vous décrira la procédure de traitement des plaintes. Le personnel s'efforcera, avec vous et avec l'autre partie, de trouver une solution au problème. La Commission offre également des services de médiation.

3. Si vos griefs ne peuvent pas être réglés et que la médiation n'aboutisse pas, il se peut que nous fassions enquête sur votre plainte.

4. Vous pouvez demander à la Commission de ne pas traiter la plainte en vertu de l'article 34 du *Code* si :

il apparaît préférable de traiter la plainte en vertu d'une autre loi de l'Ontario comme la *Loi sur les relations de travail*;

vous pensez que la plainte pour discrimination est sans fondement ou que la personne qui dépose la plainte n'agit pas de bonne foi ou qu'elle a déjà obtenu réparation d'une autre façon;

la plainte n'est pas du ressort légal de la Commission;

la plaignante ou le plaignant a attendu plus de six mois depuis le dernier incident de discrimination pour déposer une plainte.

5. La Commission reste neutre et ne prend pas parti pour ou contre la plaignante ou le plaignant. Le personnel de la Commission répondra à vos questions sur la procédure de traitement des plaintes. Cependant, si vous désirez vous faire représenter légalement ou que vous ayez besoin de conseils juridiques, veuillez vous adresser à une avocate ou à un avocat.

SI VOUS DÉSIREZ DÉPOSER UNE PLAINTE AUX TERMES DU *CODE DES DROITS DE LA PERSONNE*

1. Si vous désirez déposer une plainte aux termes du *Code des droits de la personne*, vous pouvez prendre contact avec le bureau régional de la Commission le plus proche de chez vous. Le personnel de la Commission vous dira si vos griefs sont couverts par le *Code des droits de la personne* de l'Ontario (le «*Code*»).

2. Le personnel de la Commission vous expliquera de quelle façon le *Code* s'applique à la situation et vous décrira la procédure de traitement des plaintes. Le personnel s'efforcera, avec vous et avec l'autre partie, de trouver une solution au problème. La Commission offre également des services de médiation.

3. Si vous voulez que la Commission examine vos griefs, vous devez déposer une plainte dans les six mois qui suivent le dernier acte de discrimination. Cette date limite est fixée à l'article 34 du *Code*.

4. Vous avez «déposé une plainte» lorsque vous avez rempli la formule de plainte de la Commission et que vous avez donné tous les détails requis. Vous devez avoir signé et daté la formule et l'avoir retournée à la Commission.

5. Une fois que vous aurez saisi la Commission d'une plainte, le personnel de la Commission s'efforcera par la médiation, avec vous et avec la personne ou la société visée par la plainte, de trouver une solution au problème.

6. La Commission peut décider de ne pas traiter la plainte aux termes de l'article 34 si elle juge que :

il serait préférable de traiter la plainte en vertu d'une autre loi de l'Ontario comme la *Loi sur les relations de travail*;

la plainte pour discrimination apparaît sans fondement, ou vous avez déposé la plainte de mauvaise foi ou vous avez déjà obtenu réparation d'une autre façon;

la plainte n'est pas du ressort légal de la Commission;

vous avez attendu plus de six mois depuis le denier incident de discrimination pour déposer une plainte.

7. La Commission reste neutre et ne prend pas parti pour ou contre la plaignante ou le plaignant. Le personnel de la Commission répondra à vos questions sur la procédure de traitement des plaintes. Mais si vous avez besoin de conseils juridiques, veuillez vous adresser à une avocate ou à un avocat.

LES DISPOSITIONS PERTINENTES DU CODE

1 Toute personne a droit à un traitement égal en matière de services, de biens ou d'installations, sans discrimination fondée sur la race, l'ascendance, le lieu d'origine, la couleur, l'origine ethnique, la citoyenneté, la croyance, le sexe, l'orientation sexuelle, l'âge, l'état matrimonial, l'état familial ou un handicap.

9 Nul ne doit porter atteinte à un droit reconnu par la présente partie ni faire, directement ou indirectement, quoi que ce soit qui porte atteinte à un tel droit.

14 (1) Ne constitue pas une atteinte à un droit reconnu dans la partie I la mise en oeuvre d'un programme spécial destiné à alléger un préjudice ou un désavantage économique ou à aider des personnes ou des groupes défavorisés à jouir ou à essayer de jouir de chances égales, ou qui favorisera probablement l'élimination d'une atteinte à des droits reconnus dans la partie I.

16 (2) Ne constitue pas une atteinte à un droit, reconnu dans la partie I, à un traitement égal sans discrimination fondée sur la citoyenneté le fait que la citoyenneté canadienne ou l'admission légale au Canada à titre de résident permanent constitue une exigence, une qualité requise ou une considération adoptée en vue de favoriser et de développer la participation de citoyens canadiens ou de personnes légalement admises au Canada à titre de résidents permanents à des activités culturelles, éducatives, syndicales ou sportives.

18 Ne constitue pas une atteinte aux droits, reconnus dans la partie I, à un traitement égal en matière de services et d'installations, avec ou sans logement, le fait qu'un organisme ou un groupement religieux, philanthropique, éducatif, de secours mutuel ou social dont le principal objectif est de servir les intérêts de personnes identifiées par un motif illicite de discrimination, n'accepte que des personnes ainsi identifiées comme membres ou participants.

24 (1) Ne constitue pas une atteinte au droit, reconnu à l'article 5, à un traitement égal en matière d'emploi le fait :
[...]
d) qu'un employeur accorde ou refuse un emploi ou une promotion à une personne qui est son conjoint, son enfant ou son père ou sa mère ou à une personne qui est le conjoint, l'enfant ou le père ou la mère d'un employé.

Au sujet de la Commission | Quoi de neuf? | Commissaires | Politiques et éducation du public | Décisions judiciaires | Procédure relative aux plaintes
Publications en ligne | Liens hypertextes connexes | Page d'accueil | Pour communiquer avec nous | Recherche sur notre site | Carte du site